

チェックリスト

This guidance document is to help companies understand the steps to prepare and complete the self-assessment. It is recommended that large companies begin these steps 1-2 weeks in advance to allow sufficient time to form your team and gather relevant data.

- ✓ 1. Designate a lead contact to fill in the assessment on behalf of your company. This person will lead on coordinating with other teams to gather relevant information, create and manage your company log-in to the WEPs Gender Gap Tool, complete the assessment online, and share results within the company.
- ✓ 2. Identify other team members to contribute to the assessment process. The tool covers company policies and practices related to leadership, workplace, marketplace, and community. This means you might need information from colleagues in Procurement; Human Resources; Diversity and Inclusion; Corporate Social Responsibility; Marketing; Product and Research Development, and Community or Government Relations.
- ✓ 3. Prepare to take the assessment. Prior to starting the assessment, download this pdf and share among your assessment team. Gather relevant data and reports to complete the assessment. Pilot companies reported an average of 2-3 hours to prepare to take the assessment.
- ✓ 4. Complete the assessment online. Use the information gathered by the assessment team to fill in the online assessment. Your answers will be saved as you go, and you can always come back and complete the assessment later. Pilot companies reported an average of 2-3 hours to complete the assessment.
- ✓ 5. Receive your results. The WEPs tool platform will produce a results document that can be downloaded and shared. You can also download your company's responses to all questions. Results include an overall score, as well as progress across different approaches to women's empowerment. We encourage you to review results as a team to discuss strengths and opportunities, and to develop an action plan.
- ✓ 6. Consult relevant resources to strengthen your approach. The tool will point you to resources that can support you in taking next steps.
- ✓ 7. Revisit the tool to measure your progress.

Thank you for using the WEPs Gender Gap Analysis Tool on behalf of your company and for taking this critical step to address women's empowerment!

WEPsツール：質問

1. ジェンダー平等と女性のエンパワメントの推進に、トップがリーダーシップを発揮して関与を表明し、支援をしていますか。

- ☐ いいえ、現在は取り組んでいません。しかし、
 - ☐ もっと知りたいと関心を持っています。
 - ☐ 来年に取り組む計画です。
 - ☐ 各国では、取り組んでいる事務所や事業部もあります。
 - ☐ 上記3つに当てはまらず、取り組んでいません。
- ☐ はい、ジェンダー平等と女性のエンパワメントの推進に、トップがリーダーシップを発揮して関与または支援をしています。

コミットメント

- ☐ ジェンダー平等と女性のエンパワメントの関連性について、社内で情報が共有されており、さらに/または、非公式に承認されています。
- ☐ ジェンダー平等と女性のエンパワメントに対し、公式声明や文書を発表し、会社としてコミットメントの表明をしています。（例：WEPsのCEO支持表明書など）。

実施

- ☐ さらなる改善のために、優先分野を特定した全組織的なジェンダー平等戦略があります。
- ☐ ジェンダー平等に投資をするにあたってのビジネスケースや根拠を含む全組織的なジェンダー平等戦略があります。
- ☐ ジェンダー平等と、その他の企業のサステナビリティや業績との関係性を明らかにする全組織的なジェンダー平等戦略があります。
- ☐ 社員と協議して作成した全組織的なジェンダー平等戦略があります。
- ☐ 外部のステークホルダーと協議して作成した全組織的なジェンダー平等戦略があります。
- ☐ 組織全体のジェンダー平等戦略があり、すべての従業員に伝えられています。
- ☐ 社外でもジェンダーの平等と女性のエンパワメントを提唱して、当社の関与を促進しています。

測定

- ☐ 戦略には、期間を定めた測定可能な目標が含まれます。
- ☐ 戦略には、進捗と成果に関して説明責任を果たす正式なメカニズムが含まれます。

透明性

- ☐ 戦略への関与および目標に関する進捗と成果を、ステークホルダーに報告、公表しています。
- ☐ 戦略への関与および目標に関する進捗と成果を、取締役会に報告しています。

2. 差別をしないという方針および機会均等の方針が、単独に作成されているか、全社的な方針に明確に含まれていますか。

- ☐ いいえ、現在は取り組んでいません。しかし、
 - ☐ もっと知りたいと関心を持っています。
 - ☐ 来年に取り組む計画です。
 - ☐ 各国では、取り組んでいる事務所や事業部もあります。
 - ☐ 上記3つに当てはまらず、取り組んでいません。
- ☐ はい、差別をしないという方針および／または機会均等の方針があります。

コミットメント

- ☐ 差別をしないという方針および機会均等の方針があります。
 - ☐ 社内外の専門家（社員や労働組合を含む）からの情報に基づき、差別をしないという方針および機会均等の方針を策定しています。

差別をしないという方針および機会均等の方針があり、すべての社員に伝えられています。

- ☐ 差別をしないという方針および機会均等の方針があり、これを社員となる可能性がある求人応募者および採用時の社員に伝えています。

実施

- ☐ 差別をしないという方針は、秘密が守られる苦情処理・解決の仕組みによって裏づけられています。

- ☐ 苦情処理・解決の仕組みは独立した第三者が運営しています。
- ☐ 差別をしないという方針および機会均等の方針があり、これを社員となる可能性がある求人応募者および採用時の社員に伝えています。
- ☐ すべての社員に「アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）」に関する研修を実施しています。

測定

☐ 性差別、LGBT差別の事案および是正措置に関する男女別のデータを収集、分析しています。

透明性

- ☐ 性差別、LGBT差別に関する事案および是正措置の件数を、ステークホルダーに報告・公表しています。
- ☐ 性差別・LGBT差別に関する事案および是正措置の件数を、取締役会に報告しています。

3. 採用の過程において差別をしないという方針および機会均等が確保されるような取り組みを行っていますか。

- ☐ いいえ、現在は取り組んでいません。しかし、
 - ☐ もっと知りたいと関心を持っています。
 - ☐ 来年に取り組む計画です。
 - ☐ 各国では、取り組んでいる事務所や事業部もあります。
 - ☐ 上記3つに当てはまらず、取り組んでいません。
- ☐ はい、採用の方針または過程において、ジェンダー多様性の取り組みを行っています。

コミットメント

- ☐ 差別をしないという方針および機会均等の方針が、単独に策定されているか、全社的な方針に明確に含まれています。なお、その方針では採用におけるジェンダー多様性を特記しています。

実施

☐ 応募や面接の際に、結婚、妊娠もしくは育児や介護をしているか、またはその予定があるのかについて問うことを禁止しています。

☐ 性差別による採用方針違反を認識し、これに対応するためのデュー・ディリジェンスおよび救済の手続があります。

☐ 職域や職種を問わず、すべてのレベルで女性を採用するため、積極的なステップを踏んでいます。

伝統的に女性が少なかった職域に女性を採用するため、積極的なステップを踏んでいます。

☐ 採用の手続では、面接官のジェンダーバランスを確保しています。

☐ 最終面接では、男女双方の候補者を残すようにしています。

☐ 職務明細書では、ジェンダー中立的な文言と表現を用いています。

測定

☐ 社員の採用と転職の理由を男女別に追跡しています。

透明性

☐ 男女別統計に基づき、新入社員と離職者の数と割合をステークホルダーに報告・公表しています。

☐ 男女別統計に基づき、新入社員と離職者の数と割合を取締役会に報告しています。

4. 基幹業務に必要な専門的能力開発と昇進の過程において、差別をしないという方針および機会均等が確保されるような取り組みを行っていますか。

☐ いいえ、現在は取り組んでいません。しかし、

☐ もっと知りたいと関心を持っています。

☐ 来年に取り組む計画です。

☐ 各国では、取り組んでいる事務所や事業部もあります。

☐ 上記3つに当てはまらず、取り組んでいません。



はい、専門能力開発の過程において、ジェンダー多様性を確保する取り組みを行っています。

コミットメント

☐ 女性の専門的能力開発の機会を含め、将来の管理職／役員候補となる女性の人材パイプラインを構築する方針が単独に策定されているか、これが全社的な方針に明確に含まれています。

実施

☐ 女性に対する具体的支援を伴うのメンタリング・プログラムを提供しています。

☐ 女性に対する具体的支援を伴うリーダーシップ・コーチングを提供しています。

☐ 女性に対する具体的支援を伴う（社内外の）専門家ネットワークを提供しています。

☐ 女性に対する具体的支援を伴う能力開発研修、ローテーション・プログラム、教育機会を提供しています。

☐ 将来の管理職／役員候補となる女性の人材パイプラインを構築するための具体的なプログラムを提供しています。

☐ 専門的能力開発プログラムは、（育児や介護の責任に配慮したうえで）適切な時間帯に開催されるような方法を取っています。

測定

☐ 将来の管理職候補となる女性の人材パイプラインを構築するための期間を定めた、測定可能な目標とターゲットがあります。

透明性

☐ 男女別および職階別の統計に基づき、平均研修時間をステークホルダーに報告・公表しています。

☐ 男女別および職階別の統計に基づき、平均研修時間を取締役会に報告しています。

☐ 男性と比較して、女性の管理職および役員の人数をステークホルダーに報告・公表しています。

☐ 男性と比較して、女性の管理職および役員の人数を取締役会に報告しています。

☐ 男女別統計に基づき、最新年度に昇進した社員数をステークホルダーに報告・公表しています。

☐ 男女別統計に基づき、最新年度に昇進した社員数を取締役会に報告しています。

5. 男女同一賃金を確保するための取り組みを行っていますか。

☐ いいえ、現在は取り組んでいません。しかし、

☐ もっと知りたいと関心を持っています。

☐ 来年に取り組む計画です。

☐ 各国では、取り組んでいる事務所や事業部もあります。

☐ 上記3つに当てはまらず、取り組んでいません。

☐ はい、男女同一賃金を確保するための取り組みを行っています。

コミットメント

☐ 国内法の要請および／または1951年の同一報酬条約（ILO第100号条約）に規定された男女の同一価値労働同一賃金に関する方針が、単独に作成されているか、全社的な方針に明確に含まれています。

実施

☐ 賃金の不平等がある場合、これを救済するための手順があります（労働組合または社員代表との協議を含む）。

☐ 報酬見直しの際には、保険給付やボーナス、退職手当を含む給付金の査定を行います。

測定

☐ 同一価値労働同一賃金の原則を確保するため、少なくとも5年に1度、社内外の当事者による男女賃金格差の監査または評価を行っています。

透明性

☐ 全体的および職階別の男女間基本給と報酬格差をステークホルダーに報告・公表しています。

☐ 全体的および職階別の男女間基本給と報酬格差を取締役会に報告しています。

6. 有給の産前休業・産後休業の制度を提供し、取得を支援していますか。

☐ いいえ、現在は取り組んでいません。しかし、

☐ もっと知りたいと関心を持っています。

☐ 来年に取り組む計画です。

☐ 各国では、取り組んでいる事務所や事業部もあります。

☐ 上記3つに当てはまらず、取り組んでいません。

☐ はい、有給の産前産後休業制度を提供し、取得を支援しています。

コミットメント

☐ 有給の産前休業・産後休業の方針があります。

☐ 事業を行っている国の国内法の基準に沿ってはいますが、14週間と定めた母性保護に関するILO第183号条約の規定水準は下回っています。

☐ 14週間と定めた母性保護に関するILO第183号条約の規定水準に沿っています。

☐ 14週間と定めた母性保護に関するILO第183号条約の規定水準または事業を行っている国の国内法の基準（のいずれか高いほう）を超えています。

産前休業・産後休業に関する方針をすべての社員に広報し、変更があれば通知しています。

☐ この方針は、養子を迎えた社員にも適用されます。

実施

☐ 社員の産前休業中・産後休業中に職場に大きな変化が生じた場合は、これを知らせています。

☐ 産前休業・産後休業を取得する前に、メンターによる指導や引継計画を提供しています。

☐ 代替要員に財政的支援を行うとともに、産前休業中・産後休業中を取得する社員の上司にも研修または支援を提供しています。

☐ 産前休業・産後休業が社員のニーズを満たしているかどうかを測るために、女性社員と

協議したり、社員調査を実施したりしています。

測定

☐ 産前休業・産後休業を取得した女性社員の数を追跡しています。

☒ 産前休業・産後休業取得後に女性社員が定着するための取り組みの効果を追跡しています。

透明性

☐ 産前休業・産後休業を取得した女性社員の数、および、その復職率と定着率をステークホルダーに報告・公表しています。

☐ 産前休業・産後休業を取得した女性社員の数、および、その復職率と定着率を取締役会に報告しています。

7. 父親が利用できる育児休業制度（以下「父親育休制度」という）を有給で提供し、取得を支援していますか。

- ☐ いいえ、現在は取り組んでいません。しかし、
- ☐ もっと知りたいと関心を持っています。
 - ☐ 来年に取り組む計画です。
 - ☐ 各国では、取り組んでいる事務所や事業部もあります。
 - ☐ 上記3つに当てはまらず、取り組んでいません。
- ☐ はい、有給の父親育休制度を提供し、取得を支援しています。

コミットメント

- ☐ 有給の父親育休制度の方針があります。
- ☐ 事業を行っている国に国内法があり、その基準に沿っています。
 - ☐ 事業を行っている国に国内法があり、その基準を超えています。
 - ☐ 事業を行っている国に国内法はありませんが、方針があります。
- ☐ 父親育休に関する方針をすべての社員に伝達し、変更があれば通知しています。

☐ この方針は、養子を迎えた社員に準用されます。

実施

- ☐ 社員の育休中に職場に大きな変化が生じた場合は、これを知らせています。
- ☐ 男性の父親育休取得を奨励するために、インセンティブを提供しています。
- ☐ 父親育休を取得する前に、メンターによる指導や引継計画を提供しています。
- ☐ 父親育休を取得する社員の上司にも、研修または支援を提供しています。
- ☐ 父親育休が社員のニーズを満たしているかどうかを測るために、男性社員と協議したり、社員調査を実施したりしています。

測定

- ☐ 父親育休を取得した男性社員の数を追跡しています。
- ☐ 父親育休を取得後に男性社員が定着するための取り組みの効果を追跡しています。

透明性

- ☐ 父親育休を取得する資格のある男性社員のうち、実際に取得した者の割合をステークホルダーに報告・公表しています。
- ☐ 父親育休を取得する資格のある男性社員のうち、実際に取得した者の割合を取締役会に報告しています。

8. 子どもの親および育児・介護・看護の担い手である社員を支援する取り組みがありますか。

- ☐ いいえ、現在は取り組んでいません。しかし、
 - ☐ もっと知りたいと関心を持っています。
 - ☐ 来年に取り組む計画です。
 - ☐ 各国では、取り組んでいる事務所や事業部もあります。
 - ☐ 上記3つに当てはまらず、取り組んでいません。

☐ はい、子どもの親および育児・介護・看護の担い手である社員を支援する取り組みがあります。

コミットメント

- ☐ 子どもの親および育児・介護・看護の担い手である社員を支援するという方針が、単独に作成されているか、全社的な方針に明確に含まれています。
- ☐ 子どもの親および育児・介護・看護の担い手への福利厚生やサービスは、すべての社員に対して伝達され、変更があれば通知しています。
- ☐ 子どもの親および育児・介護・看護の担い手への福利厚生は、パートタイム社員にも提供しています。
- ☐ 該当しません：パートタイム社員はいません。

実施

- ☐ 育児休業の復帰時に、社員のスキルを最新のものにするためのメンター制度、支援または研修を提供しています。
- ☐ 産前産後休業または父親育休の終了後、段階的な復帰が選択できます。
- ☐ 清潔で安全な社外保育施設を紹介しています。
- ☐ 授乳または搾乳のための有給保育時間を設けています。
- ☐ 清潔で安全な社内保育施設、または、社外での保育への助成金を提供しています。
- ☐ 被扶養者の受診に付き添うための有給看護時間を提供しています。
- ☐ 子どもの親および育児・介護・看護の担い手への福利厚生が社員のニーズを満たしているかどうかを測るために、男女の社員と協議したり、社員調査を実施したりしています。

測定

- ☐ 子どもの親および育児・介護・看護の担い手への福利厚生を利用した男女の割合を追跡しています。

透明性

- ☐ 男女別統計に基づき、子どもの親および育児・介護・看護の担い手への福利厚生を利用した総件数をステークホルダーに報告・公表しています。

☐ 男女別統計に基づき、子どもの親および育児・介護・看護の担い手への福利厚生を利用した総件数を取締役会に報告しています。

9. すべての社員のワーク・ライフ・バランスを実現するための取り組みがありますか。

- ☐ いいえ、現在は取り組んでいません。しかし、
- ☐ もっと知りたいと関心を持っています。
 - ☐ 来年に取り組む計画です。
 - ☐ 各国では、取り組んでいる事務所や事業部もあります。
 - ☐ 上記3つに当てはまらず、取り組んでいません。
- ☐ はい、すべての社員のワーク・ライフ・バランスを実現するための取り組みがあります。

コミットメント

- ☐ 男女のワーク・ライフ・バランスに取り組むことを明示した方針が、単独に作成されているか、全社的な方針に明確に含まれています。
- ☐ パートタイム社員のワーク・ライフ・バランスにも取り組んでいます。
- ☐ 当社にはパートタイム社員がいないので、当てはまりません。
- ☐ 適切な社員に方針を伝達し、変更があれば通知しています。

実施

- ☐ フレックスタイムを導入しています。
- ☐ テレワークを導入しています。
- ☐ 福利厚生付きのジョブ・シェアリングまたはパートタイム労働を導入しています。
- ☐ コンプレストワークウィーク（労働時間を変えず、週休日を増やす圧縮された週労働時間）を導入しています。
- ☐ 予め決められたシフト時間制を導入しています。
- ☐ 該当しません：社員は全員が給与制です。

☐ 取り組みが社員のニーズを満たしているかどうかを測るために、男女の社員と協議したり、社員調査を実施したりしています。

測定

☐ (パートタイム社員を含む) 男女別統計に基づき、柔軟な福利厚生制度を利用した社員の総数を追跡しています。

透明性

☐ (パートタイム社員を含む) 男女別統計に基づき、柔軟な福利厚生制度を利用した社員の総数をステークホルダーに報告・公表しています。

☐ (パートタイム社員を含む) 男女別統計に基づき、柔軟な福利厚生制度を利用した社員の総数を取締役会に報告しています。

10. 暴力、ハラスメント、性的搾取のない職場環境を整備するための取り組みがありますか。

☐ いいえ、現在は取り組んでいません。しかし、

☐ もっと知りたいと関心を持っています。

☐ 来年に取り組む計画です。

☐ 各国では、取り組んでいる事務所や事業部もあります。

☐ 上記3つに当てはまらず、取り組んでいません。

☐ はい、暴力、ハラスメント、性的搾取のない職場環境を整備するための取り組みがあります。

コミットメント

☐ 職場(出張中やクライアントの接待中を含む)におけるあらゆる暴力を根絶することを表明した方針が、単独に作成されているか、全社的な方針に明確に含まれています。

実施

☐ 毎年、セクシュアル・ハラスメントや、出張中の女性および女兒に対する性的搾取への

関与を含む、あらゆる形態の暴力を根絶するための社員研修を行っています。

☐ 秘密が守られる苦情処理と解決、不利益扱い防止のための仕組みを導入しています。

☐ 秘密を守りつつ、ドメスティック・バイオレンスの被害者を支援しています。

☐ 警備員（契約社員を含む）に対して、ジェンダーに基づく暴力やハラスメントの申立てに対応するための手続について、ジェンダーに配慮した研修を義務づけています。

☐ 女性や女兒の性的搾取、または、裸体やわいせつ行為が絡む成人向け「接待」に社費が用いられるなど、不適切な必要経費を発見するため、出張やクライアント向けの接待を監視／監査する手続を導入しています。

測定

☐ 男女別統計に基づき、職場における暴力に関する苦情処理件数を追跡しています。

透明性

☐ 暴力がない職場環境を整備する取り組みについて広く、または適切なステークホルダーに報告・公表しています。

☐ 暴力がない職場環境を整備する取り組みについて、取締役会に報告しています。

11. 仕事中および通勤中における女性特有の健康、安全、衛生に対応する取り組みがありますか。

☐ いいえ、現在は取り組んでいません。しかし、

☐ もっと知りたいと関心を持っています。

☐ 来年に取り組む計画です。

☐ 各国では、取り組んでいる事務所や事業部もあります。

☐ 上記3つに当てはまらず、取り組んでいません。

☐ はい、仕事中および通勤中における女性特有の健康、安全、衛生に対応する取り組みがあります。

コミットメント

☐ 女性の健康、安全、衛生に関するニーズに明確に対応した健康安全手順があります。

実施

- ☐ 清潔な水、石鹸、女性衛生用品の処分方法など衛生のニーズに対応した適切で安全な女性用トイレを確保しています。
- ☐ 適切な照明と安全を確保するために、自社の敷地内を定期的に点検しています。
- ☐ 清潔で安全な授乳／搾乳室を提供しています。
- ☐ 通勤および出張の際の交通手段へのアクセスを提供しています。（公共交通機関が安全でないか、利用できない場合を含む）
- ☐ 社員に、女性と男性に及ぼす健康上および安全上および生物学的な影響の違いに配慮しつつ、人間工学、危険物への曝露、他の職業上のリスクに関する研修を行っています。

社員は危険物にも、その他の職業上の危険にも晒されていないので、当てはまりません。

特に、妊婦と授乳婦のニーズに配慮しながら、男女双方に個人用保護具を提供しています。

- ☐ 社員は個人用保護具を用いていないので、当てはまりません。
- ☐ 健康、安全、衛生のサービスと保護が社員のニーズを満たしているかどうかを測るために、男女の社員と協議しています。

測定

- ☐ 男女別統計に基づき、健康と安全に関する事案を追跡しています。

透明性

- ☐ 男女別統計に基づき、健康と安全に関する事案をステークホルダーに報告・公表しています。
- ☐ 男女別統計に基づき、健康と安全に関する事案を取締役会に報告しています。

12. 女性社員特有の健康のニーズに沿った良質の保健サービスへのアクセスを促進するための取り組みがありますか。

- ☐ いいえ、現在は取り組んでいません。しかし、
 - ☐ もっと知りたいと関心を持っています。

- ☐ 来年に取り組む計画です。
- ☐ 各国では、取り組んでいる事務所や事業部もあります。
- ☐ 上記3つに当てはまらず、取り組んでいません。
- ☐ はい、女性社員特有の健康のニーズに沿った良質な保健サービスへのアクセスを促進するための取り組みがあります。

コミットメント

- ☐ 男女で健康ニーズが異なることを反映した取り組みが、単独に作成されているか、全社的な方針に明確に含まれています。

実施

- ☐ 女性特有の健康ニーズ（婦人科、妊産婦保健、リプロダクティブ・ヘルス、ドメスティック・バイオレンスなどを含む）を扱う民間医療保険を選択できます。
- ☐ 女性特有の健康ニーズ（リプロダクティブ・ヘルス、母子保健を含む）を扱う社内保健サービスを提供しているか、紹介できる地域コミュニティの診療所や保健サービス提供者と連携しています。
- ☐ 社内移動診療所または検査機関について、女性の健康問題とニーズについて研修を受けた保健サービス提供者と連携しています。
- ☐ 特に、女性に不釣り合いなほど大きな影響を及ぼす可能性がある公衆衛生上の問題の流行が発生した場合は、現地または国内の状況に応じ、保健関連の情報を公表しています。
- ☐ 保健サービスおよび福利厚生が社員のニーズを満たしているかどうかを測るために、男女の社員と協議しています。

測定

- ☐ 男女別統計に基づき、職場でどのような保健サービスが提供されたのかを追跡し、誰がサービスを利用しているのかに関する情報を収集しています。

透明性

- ☐ 職場で提供・利用された保健サービスの種類について、ステークホルダーに報告・公表しています。
- ☐ 職場で提供・利用された保健サービスについて、取締役会に報告しています。

13. バリューチェーンまたは販売業者との契約において、女性経営企業との関係拡大に向けて、積極的な調達ステップを踏んでいますか。

- ☐ いいえ、現在は取り組んでいません。しかし、
- ☐ もっと知りたいと関心を持っています。
 - ☐ 来年に取り組む計画です。
 - ☐ 各国では、取り組んでいる事務所や事業部もあります。
 - ☐ 上記3つに当てはまらず、取り組んでいません。
- ☐ はい、バリューチェーンまたは販売会社との契約において、女性経営企業との関係拡大に向けて積極的な調達ステップを踏んでいます。
- ☐ 該当しません：サプライヤーや契約販売業者はありません。

コミットメント

- ☐ 女性経営企業からの積極的な調達を含む方針が、単独に作成されているか、全社的な方針に明確に含まれています。

実施

- ☐ 女性経営企業に調達機会を伝えるためのアウトリーチイニシアチブをもっています。
- ☐ 調達過程において、女性経営企業を特定できるデータベースを用いています。
- ☐ 女性経営企業からの調達目標および／または調達額や調達比率目標を設定しています。
- ☐ ジェンダー比率に配慮した多様なサプライヤーが参画した見本市に参加しています。
- ☐ 女性を対象とした、正式な応札手続に関する研修を提供しています。

測定

- ☐ 女性経営企業との取引金額の割合を追跡しています。

透明性

- ☐ 女性経営企業との取引金額の割合について、ステークホルダーに報告・公表しています。

☐ 女性経営企業との取引金額の割合について、取締役会に報告しています。

14. サプライヤーおよび契約販売業者に対して、ジェンダー平等に取り組むよう奨励していますか。

☐ いいえ、現在は取り組んでいません。しかし、

☐ もっと知りたいと関心を持っています。

☐ 来年に取り組む計画です。

☐ 各国では、取り組んでいる事務所や事業部もあります。

☐ 上記3つに当てはまらず、取り組んでいません。

☐ はい、サプライヤーおよび契約販売業者に対して、ジェンダー平等に取り組むよう奨励しています。

☐ 該当しません：サプライヤーや契約販売業者はありません。

コミットメント

☐ ジェンダー平等への支援を表明したサプライヤーまたは契約販売業者行動規範があります

実施

☐ サプライヤーおよび契約販売業者が、差別禁止、同一労働同一賃金原則、女性社員の健康と安全に取り組むジェンダー平等戦略または方針を作成するよう奨励しています。

☐ サプライヤーおよび契約販売業者が、特に女性および女児の人権に対する悪影響の原因になったり、これを助長したりしないようにするための強固なデュー・ディリジェンスまたは評価の仕組みがあります。

☐ サプライチェーンにおける人身取引を特定するためのデュー・ディリジェンスや評価に取り組んでいます。

☐ サプライヤーとの対話において、ジェンダー平等に関する期待を表明しています。

☐ 自社独自に、または業界団体の一員として、サプライヤーおよび契約販売業者の能力構築を図ることで、ジェンダー平等の継続的改善を支援しています。

☐ サプライヤーが男女の社員の良質な健康と衛生を支援する方針や実践を採用するよう奨励し、ともに取り組んでいます。

☐ ジェンダー平等関連のリスクや課題が生じた場合、サプライヤーと連携し、是正措置の策定を図っています。

測定

☐ サプライヤーに対して、ジェンダー平等に関する目標値と指標を設定し、進捗を測るよう奨励しています。

透明性

☐ 標準的な監査手順、サプライヤーの得点表または他のサプライチェーン・マネジメントのツールに、ジェンダー平等の評価項目が含まれています。

☐ サプライヤーの自己評価に、ジェンダーに特化した質問が含まれています。

15. 固定的な性的役割分担意識に基づいた描写に配慮した責任あるマーケティングに取り組んでいますか。

☐ いいえ、現在は取り組んでいません。しかし、

☐ もっと知りたいと関心を持っています。

☐ 来年に取り組む計画です。

☐ 各国では、取り組んでいる事務所や事業部もあります。

☐ 上記3つに当てはまらず、取り組んでいません。

☐ はい、固定的な性的役割分担意識に基づいた描写に配慮した責任あるマーケティングに取り組んでいます。

☐ 該当しません：対外的なマーケティング素材がありません。

コミットメント

☐ 固定的な性別役割分担意識に基づいた描写に対処する責任あるマーケティング方針が、単独に作成されているか、全社的な方針に明確に含まれています。

実施

☐ ネガティブで固定的な性別役割分担意識に基づいた描写を防ぐため、マーケティング素

材や戦術を見直しています。

- ☐ 顧客層である女性に合わせたマーケティング戦略があります。
- ☐ 既存のジェンダー規範に挑戦し、女性と女兒の肯定的なイメージを促進しようとするマーケティングに取り組んでいます。
- ☐ フォーカスグループと協議し、固定的な性別役割分担意識が持続しないようにするマーケティングに取り組んでいます。

測定

- ☐ 固定的な性別役割分担意識または女性のネガティブな描写に関するマーケティングの苦情申立て件数を追跡しています。

透明性

- ☐ 固定的な性別役割分担意識が持続しないようにするための方針について、ステークホルダーに報告・公表しています。
- ☐ 固定的な性別役割分担意識が持続しないようにするための方針について、取締役会に報告しています。

16. 製品および／またはサービスを開発する際に、男女で影響が異なることを評価していますか。

- ☐ いいえ、現在は取り組んでいません。しかし、
 - ☐ もっと知りたいと関心を持っています。
 - ☐ 来年に取り組む計画です。
 - ☐ 各国では、取り組んでいる事務所や事業部もあります。
 - ☐ 上記3つに当てはまらず、取り組んでいません。
- ☐ はい、製品および／またはサービスを開発する際に、男女で影響が異なることを評価しています。
- ☐ 該当しません：一般消費者向けの商品やサービスは提供していません。例：単独で販売されない携帯電話のチップを取り扱っている。

コミットメント

☐ 製品やサービスが女性と男性、双方の消費者ニーズに沿って開発されるようにするための方針が、単独に作成されているか、全社的な方針に明確に含まれています。

実施

- ☐ 特定の製品および/またはサービスの女性のニーズに関する市場調査を行っています。
- ☐ 女性のニーズに照準を合わせた製品および/またはサービスを開発しています。
- ☐ 男女間での製品および/またはサービスに対するアクセスの違いを考慮し、こうした違いに対応するために流通モデルを変更しています。
- ☐ ステークホルダーやフォーカスグループと協議し、継続的に女性向けの製品およびサービスのデザインを改良しています。

測定

- ☐ 女性の消費パターンやニーズを理解するために、顧客層ごとにデータを追跡しています。
- ☐ 女性顧客に対する売上と、それによる利益を追跡しています。

透明性

- ☐ 女性と男性のニーズに沿った製品およびサービスの開発を確保するための方針について、ステークホルダーに報告・公表しています。
- ☐ 女性と男性のニーズに沿った製品およびサービスの開発を確保するための方針について、取締役会に報告しています。

17. 御社が活動している地域における女性と女兒の権利を尊重する責任を確保する方針や手続がありますか。

- ☐ いいえ、現在は取り組んでいません。しかし、
 - ☐ もっと知りたいと関心を持っています。
 - ☐ 来年に取り組む計画です。
 - ☐ 各国では、取り組んでいる事務所や事業部もあります。
 - ☐ 上記3つに当てはまらず、取り組んでいません。

- ☐ はい、当社が活動している地域コミュニティにおける女性と女兒の権利を尊重する責任を果たせるよう、取り組んでいます。
- ☐ 該当しません：物理的に、地域コミュニティに影響を及ぼすビジネスを行っていません。

コミットメント

- ☐ 当社が活動している地域コミュニティにおける女性と女兒の権利を尊重する責任に関する方針が、単独に作成されているか、全社的な方針に明確に含まれています。

実施

- ☐ 地域コミュニティで話し合いを行う際には、男女の平等な参画を確保しています。
- ☐ 地域コミュニティにおいて苦情処理や解決を行う、透明性のある仕組みを導入しています。
- ☐ 人権または社会的な影響評価において、男女で異なる影響を評価しています。
- ☐ 地域コミュニティで話し合いを行う際には、ファシリテーターに対してジェンダーに敏感な視点に基づく研修を提供しています。

測定

- ☐ 地域コミュニティで話し合いを行う際には、男女別統計に基づき、ステークホルダー・エンゲージメントと参画の人数を追跡しています。

透明性

- ☐ 地域コミュニティの参画、影響評価、および／または開発プログラム（ジェンダー影響評価、および、地域コミュニティで社会的弱者を包摂する参加型の話し合いを行った際の報告を含む）に係る業務の割合について、ステークホルダーに報告・公表しています。
- ☐ 地域コミュニティの参画、影響評価、および／または開発プログラム（ジェンダー影響評価、および、地域コミュニティで社会的弱者を包摂する参加型の話し合いを行った際の報告を含む）に関わる業務の割合について、取締役会に報告しています。

18. ジェンダーの視点から、企業のCSR活動、フィランソロピー、啓発・広報、パートナーシップに取り組んでいますか。

- ☐ いいえ、現在は取り組んでいません。しかし、
- ☐ もっと知りたいと関心を持っています。
 - ☐ 来年に取り組む計画です。
 - ☐ 各国では、取り組んでいる事務所や事業部もあります。
 - ☐ 上記3つに当てはまらず、取り組んでいません。
- ☐ はい、ジェンダーの視点から、当社のCSR活動、フィランソロピー、啓発・広報およびパートナーシップに取り組んでいます。

コミットメント

- ☐ ジェンダーの視点から、CSR活動、フィランソロピー、啓発・広報およびパートナーシップに取り組む方針が、単独に作成されているか、全社的な方針に明確に含まれています。

実施

- ☐ グローバルおよび／または草の根のレベルで、ジェンダー平等に向けた取り組みに、資金的またはプロボノの支援を提供しています。
- ☐ グローバルおよび／または草の根のレベルで、女性と女兒をエンパワーする取り組みを行っている市民団体に資金援助を提供しています。
- ☐ 女性と女兒の権利の尊重と支援を世論に訴えるキャンペーンに参加したり、そのビジネスケースを公の場で訴えたりしています。
- ☐ ジェンダー平等および女性のエンパワーメントに関して、ローカル団体やグローバルな組織または他社と連携しています。
- ☐ 女性起業家の能力構築研修を実施しています。
- ☐ 女性起業家に、信用その他の金融サービスを提供するため、資金援助と投資を行うか、銀行や金融機関と連携しています。
- ☐ 女性の経済的エンパワーメントに対する法的な障壁を取り除くために活動しています。
- ☐ 女性と女兒の権利を促進するためのマルチステークホルダー・プラットフォームに参加しています。
- ☐ 女性と女兒をエンパワーする機会がどういうところにあるのか、全貌を把握するために、外部のステークホルダーと協議しています。

測定

☐ 地域コミュニティにおけるプロジェクトを開発・実施する際に、女性と女兒に与える影響に関し、到達すべき明確な目標を定めています。

☐ 男女別統計に基づき、地域コミュニティにおけるプロジェクトとイニシアティブの受益者数を追跡しています。

透明性

☐ 男女別統計に基づき、地域コミュニティにおけるプロジェクトとイニシアティブの受益者数について、ステークホルダーに報告・公表しています。

☐ 男女別統計に基づき、地域コミュニティにおけるプロジェクトとイニシアティブの受益者数について、取締役会に報告しています。